

EL COMPROMISO ES BUENO
PARA LA SALUD, EL TRABAJO
Y LA FAMILIA

Alejo José Sison

Instituto Empresa y Humanismo
Universidad de Navarra

A los filósofos les dicen que siempre reinciden en obviedades y, como filósofo que soy, espero que tengan paciencia si de nuevo tropiezo en la misma piedra. Voy a comenzar con una idea obvia: No hay ninguna fórmula mágica para conseguir la conciliación entre la vida profesional y laboral por un lado y la vida familiar por otro. Ni existe esa fórmula mágica, ni existe una varita mágica que podamos utilizar para lograr esa compaginación. Dicho esto, no obstante me parece importante conocer la recta jerarquía o el recto orden de las cosas, y lo voy a enunciar aquí a modo de presupuesto. Esa recta jerarquía de las cosas nos dice que la vida familiar es mucho más importante que la vida laboral o profesional. Dispuestos a encajar una pieza dentro de otra, debemos esforzarnos en encajar la vida profesional o laboral dentro de ese marco que nos dibuja nuestra vida familiar; y no sólo por razones de vida afectiva, sino por todo un conjunto de variadas razones. Incluso sabiendo esto no hay ninguna fórmula mágica, la conciliación depende de todo un conjunto de factores, de «variables» como las llaman las personas que se dedican a la ciencia experimental o, también, aquellas personas que se dedican a las humanidades pero que utilizan métodos empíricos.

Depende de si se es hombre o se es mujer, depende de la edad que uno tenga, depende de si se está casado o no, depende del régimen de convivencia, depende de si se tiene hijos o no, y si se tienen hijos, del número de hijos y de edades de los hijos, depende también de si se tiene gente mayor a cargo de la persona o no, depende del nivel educativo que se hay alcanzado, depende de si la

persona trabaja solo en casa o también fuera de ella. Recuerdo de pequeño la pregunta «¿en que trabaja tu madre?» Y la respuesta: «mi madre no trabaja, se queda en casa». En una casa de 12 hijos es difícil decir que mi madre no trabajara, pero eso era un prejuicio. Hay personas que trabajan sólo en casa y que tienen más que suficiente; y hay personas que aparte de trabajar en casa también trabajan fuera de ella. Depende también de otros factores: del tipo de trabajo que se desarrolla (si es de tipo manual o intelectual), de si uno tiene o no un contrato laboral o, de si ese contrato laboral es temporal o indefinido, y por último depende de la consideración de género que una determinada sociedad atribuya a una profesión, a una tarea en términos de prestigio, de estatus, englobado en el término de rol.

Todos estos factores tienen consecuencias importantes en el modo concreto de conciliar la vida familiar y la vida laboral, y en el modo en que esta conciliación afecta el estado de salud del sujeto. Aunque ese estado de salud se entienda exclusivamente en términos de horas de sueño, en la cantidad de tiempo libre, o en la autopercepción de la salud, parece que el total es mucho más que la suma de estas tres variables. Son indicadores que dibujan, pero no agotan, lo que nosotros llamamos normalmente como «estado de salud».

La doctora Artázcoz señalaba que sus datos provienen de una encuesta sobre autopercepción de la salud, y los contrastaba con datos acerca de la salud provenientes de un diagnóstico médico. Dicho de otra manera, es muy posible que una persona diga «me siento estupidamente» y luego, si le sometan a un escáner o a un tac, resulte que ahí hay algo agazapado. No son datos equivalentes. También ha explicado que cuenta más en su estudio el dato de la autopercepción porque es mejor predictor. Entonces, yo mentiría si dijera que había entendido perfectamente cómo estos factores afectan a la conciliación. Tampoco podría decir exactamente el alcance de las conclusiones del estudio en Cataluña. Si esas conclusiones son extrapolables para el resto del país o para países que se encuentran al sur de Europa, en la cuenca del Mediterráneo.

Porque también ha explicado la doctora Artazcoz cómo el factor cultural es muy importante, y aunque se habían hecho estudios en el ámbito anglosajón, apenas se habían hecho en el ámbito de los países latinos. Podrían presentarse algunas diferencias, pero apenas se habían realizado estudios a causa del factor cultural. Ayer leía un artículo a cerca del *carochi*, la muerte por exceso de trabajo. *Carochi* es una palabra japonesa, como no podía ser de otra manera. Japón confunde la cantidad con la calidad del trabajo. Eso, junto con la existencia de unas estructuras jerárquicas férreas, de modo que en una empresa aquel trabajador de rango menor no se puede marchar mientras su jefe siga en su puesto. El último en el escalafón, el último en la cadena de alimentación, es el que más horas hace, no porque esté haciendo nada en concreto, sino porque sencillamente hay una presión social muy fuerte. No se puede marchar, se tiene que mantener en su puesto de trabajo mientras siga su jefe ahí. Es un ejemplo del impacto del factor cultural en la salud.

Otra idea más, porque ya saben ustedes que en filosofía no solo hablamos de nuestra certidumbre si no también de nuestras inseguridades y lo compartimos con el resto del público. Me parece también que hay una realidad implícita en todo el estudio que quisiera aflorar en este momento. Podría parecer que nos interesa la conciliación de la vida laboral y familiar por el impacto que puede tener en nuestra salud. Qué duda cabe que la salud es un factor condicionante, determinante del bienestar. El bienestar es un factor que determina o condiciona nuestra felicidad pero, pienso yo, que no es lo primero ni lo más importante.

En todas las relaciones que se han dibujado muy bien en el estudio de la doctora Artazcoz, detecto la siguiente constante: cuanto más estables sean las relaciones, tanto en la vida familiar como en lo profesional, más fácil es la conciliación; cuanto más estables sean las relaciones en la vida familiar, un matrimonio para siempre, y en la vida profesional un contrato indefinido, parece que resulta mas fácil la conciliación y, también es menor su impacto en la salud, *ceteris paribus* como dirían los economistas, estando todos los factores en igualdad de condiciones. En este punto es

donde me voy a centrar: ¿A qué se debe esa estabilidad y por qué trae beneficios? Me parece que esa estabilidad se debe, en primer término, al alto grado de compromiso entre las partes. Por compromiso entiendo la fuerza con la que cada uno se adhiere a unos fines comunes, incluso a costa de renunciaciones o sacrificios personales. En el ámbito familiar pensemos, por ejemplo, en el esfuerzo que realizan los padres para sacar adelante a un hijo gravemente aquejado de una enfermedad crónica. Ahí hay un contrato. U otro ejemplo, el compromiso que también podemos encontrar entre el trabajador y la empresa para poder acabar o terminar un proyecto en el tiempo que se había acordado construir, haciendo horas extras, quizás, para poder proveer ese servicio.

Ese alto grado de compromiso genera confianza entre las partes. La confianza es esa certeza, esa seguridad de que la otra parte no me va fallar, de que la otra parte va a estar ahí, de que me podría fiar de él o de ella en medio de la incertidumbre. Entre los esposos es la confianza de creer que cuando el marido le dice a la esposa que está de viaje de negocios, realmente está de viaje de negocios; o cuando el empleado opta por la modalidad de teletrabajo, de creer igualmente que está trabajando en casa y no se está dedicando a otro tipo de actividades. Esto es, confianza.

Compromiso, confianza que permite la excesiva especialización, que significa que uno no tiene que hacerlo todo él mismo, que puede hacer solo aquello que hace de la mejor manera, aquello que más le guste porque también podría contar con el trabajo y con el esfuerzo de otras personas para complementar o suplir el suyo. Esta especialización tiene un valor ambivalente. Si existe compromiso y hay confianza, esa especialización es una fortaleza, pero si están ausentes cualquiera de los dos factores podría tornarse en debilidad.

Un ejemplo de la especialización en la familia sería el siguiente: la esposa lleva la contabilidad, las finanzas, mientras que el marido se encarga de arreglar los pequeños desperfectos de la vivienda, de llevar el coche al taller, etc. Ella se puede despreocupar de esas cosas, porque para eso está él, y él se puede despreo-

cupar de las finanzas, de hacer la declaración de la renta, porque para eso está ella. En la empresa pasa lo mismo. Dos personas que ocupan puestos de trabajo similares, pero uno se especializa en resolver los problemas informáticos mientras que la otra colega echa una mano en las dificultades de idiomas, de traducción, que uno, ciertamente, puede encontrar. Compromiso, confianza, especialización que regeneran la sociedad, que permiten la formación de redes y, sobre todo, de todo en normas recíprocas de comportamiento, una contribución muy importante en la formación del capital social. El capital social ha atraído la atención de muchos estudiosos de diversos ámbitos: de la educación, de la biología humana, de la sociología, de la historia o de la economía.

¿En que consiste el capital social? Consiste en la capacidad de colaborar con otros en empresas comunes. Y esto depende, ante todo, de la capacidad de una persona de poner los intereses comunes por encima de los intereses individuales. Se podría decir que ésto significa que es buen compañero, también de trabajo, un amigo. Pero, ¿qué efecto puede tener eso en la economía de la empresa o en la economía de la sociedad en general? Resulta que un ambiente donde hay mucho capital social es un ambiente donde disminuyen los costes de transacción. Se podría decir que los costes de transacción son todo ese dinero que nosotros pagamos a los auditores de cuenta y a los notarios, ¿en qué contribuyen al proceso productivo? La verdad es que en nada, y ya lo creo que les pagamos a los auditores y a los notarios. Lo único que dicen es «lo que está puesto aquí es lo que está puesto aquí, doy fe». Su firma vale unos miles de euros, le podemos poner un precio. A esto se denomina coste de transacción. Y esto es así porque no nos fiamos lo unos de los otros. La desconfianza es la única razón. ¿Por qué no va a valer mi palabra igual que la palabra del notario?

Los estudiosos vinculan la formación de capital social a varios factores, el entorno familiar y el grado de intervención del Estado entre otros, aunque el capital social se correlaciona positivamente sólo con el nivel o grado de asociacionismo en una comunidad. Eso, ¿qué quiere decir? Que hay comunidades como la nuestra,

Navarra, donde todo mundo pertenece a alguna asociación (Cruz Roja, coro de la parroquia, club deportivo, etc.). Hay un alto grado de capital social. La gente se conoce, por lo tanto, la gente procura portarse bien, la presión social es bastante fuerte.

Pero capital social también lo tienen, pienso yo, la banda de mafiosos o la banda de narcotraficantes. Ahí hay compromiso, confianza, especialización. Sin embargo, a ninguno de sus miembros se le ocurriría ir al juez o a la policía si uno de la banda no cumple con su parte. Por lo tanto, parece que habría dar un paso más en la caracterización del capital social, ya que el capital social también podría utilizarse para el mal y, también, porque parece que apunta a otro tipo de capital que es la paz de la confianza. Es lo que yo llamo el «capital moral», la integridad de carácter, el desarrollo y fomento de las virtudes personales. Todo esto es capital porque, por definición, capital es cualquier cosa que se acumula, de la que podemos sacar rendimientos alternativos en el futuro. Resulta que mi esfuerzo, una vez que se haya acabado la actividad, no termina del todo, sino que deja un remanente en forma de hábito y ese hábito me permite realizar más cosas y mejores.

Para acabar mi intervención, quiero señalar que, en mi opinión, la conciliación de la vida familiar y laboral depende sobre todo del capital social y del capital moral, más que del cumplimiento de leyes, normas y principios o de cuotas puramente procedimentales. A lo que nosotros tenemos que apuntar es a la educación, a la formación de esos dos tipos de capital. La paternidad no tiene casi nada que ver con que el padre esté en casa como un derecho durante 15 días a partir del parto. Eso no nos va asegurar que vaya ser mejor padre. La paternidad es, más bien, esos pequeños actos que se van tornando en hábitos, en un estilo de vida.